



已不再支援「Adobe Flash Player」

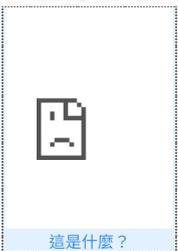
## 電子報專欄

- 本期摘要
- 校園焦點
- 行政會報
- 陽明訊息
- 校園點滴
- 課輔部落格
- 捐款芳名錄

## 副刊專欄

- 山腰電影院
- 閱讀旅行

## 相簿集錦



相簿適用IE6, IE7, FireFox, Safari  
IE8請開啟「相容性檢視」瀏覽

發行人：梁 廣 義  
總編輯：王 瑞 瑤  
執行編輯：方 諾 妮  
網頁維護：凱 笛 資 訊

快訊  【校園焦點】「早安！神農坡」偷不走的寶藏～生命中重要的珍藏

## 山腰部落格

### 從案例談如何依法處理校園性侵害或性騷擾事件

為保障基本人權，服膺《憲法》精神，專家學者經過多年努力，終於催生了《性別平等教育法》，並於2004年6月23日公佈。此法的公佈，明顯有助於性別平等觀念之推展、人身安全權之保障及身體自主權之覺知；然而觀之校園現狀，仍有學校教師由於法源基礎薄弱、或危機敏感度不足，錯過事件處理時機，致影響相關當事人權益。

#### 【案例分析及研討】

以下舉一案例，分析其除了違反法律條文外，還可能擴為更大校園危機事件之理由做系統歸納，希望有助於各校在面對相關問題時之處理態度。為謹守保密原則並保障相關當事人權益，將隱其姓名、學校、並微調事情樣態。

#### 一、學校處理方式摘要：

某校A姓男科任教師，長期以來以口頭、手機、簡訊等方式對其任教班上一B姓女學生表示傾慕之意，女學生害怕之餘，曾告知級任老師，級任教師勸告該男姓教師不可再做此事。一次假日，A姓男老師以慰勞及獎勵之名，邀此班上四位女學生出遊，B姓女學生亦在其中。出遊當晚，A姓男老師支開其他女生，進入B姓女生房內，再以言語挑逗女同學，經女同學拒絕後，男老師不得已離開。隔日驚慌之女學生將此事件再次告知級任老師。級任老師此時知事態嚴重，進而告知主任。接獲報告之學務主任依《性平法》規定程序，提請校長在三日內召開委員會，決定本案是否受理。豈知校長竟答以「不要通報，更不要組調查小組，以免事情洩漏有損學校名譽」。最後學校以私下了解方式，在男老師承認事實後，勸其自動請辭，離開學校。

#### 二、處理方式所隱含之危機分析

危機(一)：被勸告離職之A姓男教師，未來有可能反咬學校違反行政程序，亦即「未經正式調查程序之查證，即以威逼利誘手段脅迫離校」，此時學校將百口莫辯！

危機(二)：自動離職，擁有離職證書之男老師，可繼續前往他校任職！且因未被懲處及接受性別意識課程培訓（性平法25、31條），未來再犯率甚高，若再次傷害任教學校他人，此後果將由誰承擔？若前案被揭發，學校處理程序之爭議，浮上檯面之後果，將較原本「害怕事情洩漏，有損學校名譽」後果嚴重。

危機(三)：尚未醒覺錯誤之男老師，若因不滿B姓女學生提出的申請，基於報復心理，不僅女學生受害機率高，學校也將因違法，而難逃媒體更嚴重之討伐，此應是原本擔心「因為受理正式調查而為媒體所知」之校長所始料未及。

危機(四)：身心遭受傷害之女學生因未經專業調查的輔導建議（性平法31條），而無法獲得充分之諮商與輔導資源，嚴重戕害此女生權益，甚或未來發展。

#### 三、校方應依法處理之時機建議：

時機一、B姓女學生第一次告知級任教師時，級任教師就應以檢舉人身分告知學務處，請其積極處理（性平法28、29條）。

時機二、出遊之後當級任教師以檢舉人身分告知學務處時，學務處應通報上級機關並陳請校長召開委員會（性平法30條）。

#### 四、校方應依法處理之過程建議：

- 級任教師協同女學生向學務處提出申請之方式有二：由女學生寫申請書；由級任教師以檢舉人身分提出申請。
- 學校之「申請書或檢舉申請書」應有事件發生之人、事、時、地、物簡述格式之設計，並請申請人或檢舉人詳列真實姓名、身分證號碼。

3. 「申請書或檢舉申請書」內容，既有事件發生之人、事、時、地、物之簡述，校方接獲報告，不需再對女學生做太多真相之了解，以避免將來正式調查時之二度詢問，造成女學生困擾（性平法22條）。亦即校方應於接到申請書或檢舉申請書之24小時內通報校安中心（性平法21條），而非再找女學生及男教師了解真相後，才通報校安中心。
4. 學務主任在接獲申請書之第一時間即以「1、口頭並校內簽呈（乃筆者個人實務經驗之建議）；2、申請書或檢舉申請書」進入校長室向校長報告。簽呈內註明申請事由，三天內召開委員會之法源依據，並確保申請書之已校對無誤。如此不僅讓校長明確了解依法之處理過程，免去口頭說明之模糊，也免掉校長因不了解法源而擱置案子之情況發生。主任既兼顧了行政倫理，謹守法源規定，也確保自己與校長職責，避免危機擴大。
5. 召開委員會後，若委員們「同意受理案件」，如事實真相未明，則「應組調查小組」，進入正式調查程序（性平法30條）。依規定可組3至5人調查小組，其中三分之一需為教育部專業人才庫之專業人員，學校若未有完成培訓之人員，則需有外聘調查委員，除了提供專業指導外，更能以公正客觀態度處理，避免「同校之情誼困擾或疑慮」。若案例較為複雜，即使校內已有專業人員，亦可考慮外聘人員加入，以求更為客觀有效。
6. 調查結束應有完整調查報告（性平法31條），除相關懲處建議外，內容還可明確列出：對行為人的懲處建議、對受害人的諮商輔導協助、對學校委員會的建議、對學校設計性別平等教育課程規劃的建議等。

#### 【「校園性侵害或性騷擾事件危機處理」之具體策略】

正式處理程序由專業調查人員依法處理，任何過程公開明朗，任何人都無法質疑，因此謹守法源，以化解危機，始為上策！教育非萬能，教育單位之情事紛擾，其實反而凸顯教育事業之可貴。很少人會因一團體中少數教師的犯錯而全盤否定學校。反倒是未處理得宜之校園事件，才可能引發外界對學校專業能力不足之質疑。以下謹提出危機處理之具體策略：

1. 校長及行政主管應熟悉《性別平等教育法》以具備面對事件時之積極態度。
2. 擬定「性別平等教育課程計劃」培養全校師生相關知能，使具備危機處理共識。
3. 社區及家長能力之培養可促進危機之預防，以及危機處理過程之支持。
4. 從受理案件起，即應發揮行政協調功能，避免相互推諉或獨自承擔業務之無奈。

#### 【結語】

總之，基於學生受教權之維護，身體自主權之堅持，教育工作者應深黯《性別平等教育法》之內涵精髓、校園性侵害或性騷擾防治基本法規，並堅持以下原則：

首先，需持續健全並強化學校「性別平等教育委員會」功能，同時策略規劃如何提升個別委員之性別意識，使具備「規劃並審核學校性別平等教育、校園性侵害或性騷擾防治教育課程計畫」之能力，以利「校園性侵害或性騷擾防治教育」推動。其次，當事件發生時，審慎推選調查委員。個別委員均具有性別意識，並依法涵蓋不同的性別與專業背景，調查後委員經過充分討論形成共識。第三，在調查過程中，確定申訴人身旁有好友或專業諮商人員提供心理與實質的支持。第四，藉由事件調查的機會，增加性騷擾相關資訊的流通、創造相關議題討論的情境，盡力進行機會教育。最後，視調查為手段而非目的，調查結果著重教育歷程而非僅是責罰與懲處，以符《性別平等教育法》之立法精神。

◆本文節錄自性別平等教育季刊第47期，「如何依法處理校園性侵害或性騷擾事件」，作者：楊心蕙老師（教育部性別平等教育委員會第一屆委員）。

< 心理諮商中心提供 >

[\[←\] 回上一頁](#) [\[⊙\] 回到首頁](#) [\[↑\] 回到最上](#)